

RESSOURCES HUMAINES ET TERRITOIRES RURAUX

*Communication au colloque "Héritages et trajectoires rurales en Europe"
Montpellier, 6 et 7 septembre 2007*

Françoise DAUTY, Ingénieur de Recherche CNRS, LIRHE, Toulouse 1

Gabriel TAHAR, Directeur de Recherche CNRS, LIRHE, Toulouse 1

Michel VERNIERES, Professeur émérite, MATISSE, Paris 1

Cette communication, qui s'appuie sur un travail collectif en cours, s'efforce de préciser le cadre méthodologique, tant quantitatif que qualitatif, de l'analyse du rôle des ressources humaines disponibles pour le développement des territoires ruraux.

L'hypothèse centrale de ce travail collectif est que la dotation en ressources naturelles et même en capital physique des territoires ruraux n'apparaît pas comme le premier ressort de leur développement. Celui-ci est essentiellement fonction de leur capacité à innover socialement et économiquement, à mobiliser les ressources humaines dont ils disposent et à en attirer de nouvelles. L'impulsion initiale peut être issue d'entrepreneurs, d'associations ou d'autorités politiques locales. Mais, dans tous les cas, c'est la capacité collective d'un grand nombre d'acteurs divers à constituer des réseaux, à agir en partenariat, qui est au cœur du développement rural.

Les dynamiques en œuvre sont en premier lieu démographiques: au-delà de l'effet évident des migrations sur l'offre de travail, c'est l'effet sur la demande locale de biens et services, la structure locale de production et d'échanges et les emplois induits qu'il faut évaluer. Il s'agit dès lors d'étudier les activités résidentielles, essentiellement les services, tant privés que publics, destinés aux ménages, qui représentent environ la moitié des emplois des zones rurales. La place relative de ce caractère résidentiel dans un territoire rural apparaît donc comme un élément essentiel pour le caractériser et pour analyser son développement passé et à venir. Est donc décisive la capacité des territoires ruraux à attirer des revenus résidentiels. Ceux-ci proviennent soit de l'installation de personnes dont les ressources sont acquises ailleurs que dans la zone, soit de la présence temporaire de touristes ou résidents secondaires. Ces revenus génèrent, conformément à la théorie dite de la base, des activités de services aux personnes. L'analyse doit donc porter en priorité sur ces revenus et activités et pas seulement sur les dynamiques industrielles et agricoles plus traditionnellement étudiées.

Dans une économie basée sur la connaissance et dans un contexte général de tendance à l'arrêt du déclin démographique séculaire de l'espace rural, il est essentiel d'identifier les qualifications de ses résidents, tout particulièrement des nouveaux arrivants. La présence de personnes qualifiées, actives ou non, permet plus facilement de s'appuyer sur des réseaux extérieurs au territoire rural. Elle est également un élément favorable à la création de réseaux et institutions localisés, propres au territoire rural considéré. Car un territoire est un construit social où les regroupements d'acteurs, les groupes et réseaux qu'ils constituent jouent un rôle décisif pour son développement économique et social.

C'est pour tenter, par l'étude de territoires particuliers¹, d'explicitier ces hypothèses que la démarche méthodologique, adoptée dans le travail en cours évoqué ci-dessus, est présentée en trois étapes. En un premier temps, sont identifiées les ressources en main d'œuvre dont dispose le territoire considéré et les modalités de leur affectation par le marché du travail (section 1). En second lieu, cette approche des ressources humaines est étendue à l'ensemble de la population résidente, active comme inactive, en mettant tout particulièrement l'accent sur l'apport des nouveaux arrivants (section 2). Une troisième étape porte sur l'analyse des diverses catégories d'acteurs, de leurs forces relatives, des réseaux qu'ils constituent et des conditions d'une valorisation, par eux, du patrimoine territorial (section 3).

Section 1. Les ressources en travail des territoires ruraux

L'analyse du fonctionnement des marchés locaux du travail suggère qu'il existe d'importantes spécificités dans les marchés du travail ruraux: densité de population plus faible, prégnance de la sphère agricole et agro-alimentaire, fonction résidentielle qui s'affirme (avec des phénomènes d'induction d'activités tertiaires), part de l'emploi national faible eu égard à leur poids démographique, migrations négative des jeunes et positive des seniors, notamment. Ces spécificités sont de nature à rendre particulière, par rapport à un contexte urbain, l'appariement de la demande et de l'offre de travail car les entreprises et les travailleurs y sont en général davantage dispersés dans l'ensemble des qualifications et des spécialisations des emplois. En outre, les modes de mise en relation de l'offre et de la demande de travail ne sont vraisemblablement pas les mêmes dans les agglomérations urbaines et dans les zones rurales.

1.1. La spécificité rurale des ressources en travail

La définition du rural retenue est celle proposée par l'INSEE et l'INRA:

- Espace à dominante urbaine (214 habitants/km², 18030 communes, 82% de la population, 56,3% de taux d'activité global): aires urbaines (pôles urbains et couronnes périurbaines), communes multipolarisées;
- Espace à dominante rurale (33 habitants/km², 18535 communes, 18% de la population, 50,2% de taux d'activité global): aires d'emploi de l'espace rural (pôles d'emploi de l'espace rural, couronnes des pôles d'emploi de l'espace rural), autres communes de l'espace à dominante rurale.

Pour l'ensemble de l'espace rural ainsi défini, quelques traits spécifiques apparaissent (cf. tableau 1). Les actifs sont relativement moins nombreux dans le rural (-3 points par rapport à la moyenne de la France) du fait notamment de la plus forte proportion de plus de 50 ans (+6 points) et de la plus faible proportion des 15-24 ans (-2 points). On note également moins de jeunes en formation et un taux de chômage un peu plus faible. Avec les agriculteurs évidemment, les artisans-commerçants (+3 points) et les ouvriers (+8 points) sont surreprésentés tandis que les cadres (-8 points), les professions intermédiaires (-6 points) et à un degré moindre les employés (-2 points) le sont moins. On retrouve cette structure de qualification dans la distribution des diplômes: sous représentation du supérieur (de 1 à 3

¹ Les territoires étudiés spécifiquement sont des cantons ruraux de Midi Pyrénées et plus particulièrement ceux d'Aspet et du Larzac (Gueguen 2004).

points selon les cycles) et du bac général (avec quasi égalité pour les bac technologique et professionnel), surreprésentation du secondaire.

Tableau 1 : Dotation en ressources humaines (France entière)

Catégorie d'espace	zones rurales	ensemble
<u>Population (en %):</u>		
Totale	21,27 (10478297)	100 (49258574)
Actif occupé	46,33	49,13
Chômeur PSERE	4,58	5,56
Autre chômeur BIT	2,03	2,50
Etudiant, élève, stagiaire en formation	8,30	9,92
Autres inactifs	40 ,59	35,14
<u>Emploi (en %):</u>		
Agriculteurs exploitants	8,60	2,57
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8,13	5,90
Cadres, professions intellectuelles supérieures	5,54	13,14
Professions intermédiaires	16,67	22,43
Employés	27,07	29,28
ouvriers	33,99	26,68
<u>Tranches d'âge (en %):</u>		
15-24	14,05	15,89
25-49	38,67	42,48
50 et +	47,28	41,63
<u>Formation (en %):</u>		
2° et 3° cycle universitaire	3,04	6,79
Ecoles niveau licence et +	0,98	2,46
1 ^{er} cycle universitaire	0,88	1,50
BTS, DUT	3,56	5,16
Paramédical et social	1,11	1,70
Bac général	5,79	7,82
Bac technologique et professionnel	6,00	6,35
CAP, BEP	24,13	21,47
Brevet des collèges	9,65	9,61
CEP	16,26	12,33
Sans diplôme	27,80	24,03

Source: Enquête Emploi 2003

1.2. Les caractères spécifiques du marché du travail en zone rurale

Les travaux de l'équipe ETIC menés à partir des enquêtes de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Midi-Pyrénées (Blanc, Cahuzac, Tahar; 2002, 2003, 2005a, 2005b, 2006) ont permis de tester les modèles d'économie géographique selon laquelle la diversité des spécialisations et des qualifications est une fonction croissante de la taille des

marchés locaux du travail. En conséquence l'adéquation entre les offres et les demandes d'emplois devrait être moins immédiate dans les zones rurales que dans les pôles urbains. La distance moyenne plus grande entre le profil des postes et les caractéristiques des travailleurs devrait se traduire par des difficultés plus importantes des firmes rurales pour recruter la main d'œuvre dont elles ont besoin. Comme les coûts de formation pour combler cette distance sont au moins en partie supportés par les employeurs, les embauches devraient donc être plus coûteuses pour les firmes rurales et ces dernières devraient avoir tendance à conserver leurs salariés le plus longtemps possible pour amortir l'investissement en formation qu'elles ont réalisé. Par ailleurs, la plus grande distance entre entreprises en termes de spécialisation rendrait les compétences acquises par la formation peu transférables localement d'une firme à l'autre.

Pour tester nos hypothèses, il convenait de contrôler le comportement des entreprises pour la taille et le secteur puisqu'on a vu que ces variables affectaient aussi la stabilité des emplois. On s'attend donc à observer qu'à taille et secteur identiques, les entreprises rurales se distinguent des firmes urbaines par :

- des flux d'embauche et de départs moins importants,
- des difficultés plus fortes de recrutement,
- des investissements plus fréquents dans la formation.

Tableau 2 : Mouvements de main d'œuvre en Midi-Pyrénées

Catégorie d'espace	zones urbaines	Zones rurales
effectifs des établissements en 1998	25012	7066
taux de départ annuels	7,9%	6,5%
dont fin de contrat	3,5%	1,8%
net des fins de contrat	4,4%	4,7%
taux d'embauche annuels	12,4%	9,8%
dont cadres	1,1%	0,3%
dont TAM	1,7%	0,5%
dont employés	6,1%	4,2%
dont ouvriers	3,6%	4,8%
nombre d'embauches/étab ^t	2,4	0,6
nombre de départ/étab ^t	1,5	0,4
Part des salariés travaillant dans des étab ^{ts} de moins de 10 sal.	7,1%	11,8%
dans des étab ^{ts} de plus de 20 sal.	80,9%	74,3%
Part des établissements de moins de 10 salariés	50,1%	55,8%
de plus de 20 salariés	26,9%	19,2%

Source: enquête CRCI Midi-Pyrénées

Des différences urbain-rural significatives existent en effet. Deux faits majeurs apparaissent quand on compare l'intensité des mouvements de main d'œuvre dans les zones rurales à celle observée dans les pôles urbains (cf. tableau 2):

- le marché du travail urbain est plus actif : les taux de départ et les taux d'embauche y sont plus élevés;
- les taux de départs sont plus forts en ville du fait des fins de contrat : quand les CDD sont exclus, on retombe sur des taux comparables.

Le nombre d'embauches par établissement est ainsi nettement moins élevé en zone rurale. Cela est à mettre en relation avec le plus faible niveau des taux de départ. Les entreprises qui n'enregistrent ni départs ni embauches sont proportionnellement plus nombreuses dans les espaces ruraux que dans les pôles urbains.

Il convient de s'assurer que les différences repérées entre rural et urbain quant à l'intensité des mouvements de main d'œuvre ne sont pas un simple effet de la distribution des entreprises selon leur taille ou leur secteur d'activité. Les secteurs tertiaires qui enregistrent un turnover plus important sont en effet sous représentés dans les espaces ruraux de Midi-Pyrénées. De même, le poids des établissements de petite taille est plus important à la campagne qu'à la ville.

On constate que, quelle que soit la taille des établissements, les taux d'embauche et de départ sont moins élevés dans les zones rurales. De plus, alors que ces taux croissent avec la taille des établissements dans le rural, ils enregistrent dans les pôles urbains un maximum dans la tranche intermédiaire (10-20 salariés). Ces établissements urbains apparaissent donc comme particulièrement actifs sur le marché du travail. Les différences de taux d'embauche et de taux de départ s'estompent pour les établissements de plus de 20 salariés. Cela suggère qu'au delà d'une certaine taille, la localisation cesse d'affecter le comportement des entreprises.

En matière d'effets sectoriels, on a pu constater que le secteur des IAA était caractérisé par un contraste très marqué entre pôles urbains et espaces ruraux : les flux d'embauche et de départ sont intenses dans le premier cas et faibles dans le second. Dans l'hôtellerie et la restauration, les taux d'embauche et de départs sont également beaucoup plus élevés dans les agglomérations urbaines que dans les zones rurales sans être pour autant particulièrement bas dans ces dernières. Ce résultat surprend un peu dans la mesure où on se serait plutôt attendu à un turnover plus prononcé à la campagne dans la mesure où l'activité dans ce secteur y est davantage saisonnière qu'en ville. Peut-être, les établissements urbains éprouvent-ils plus de difficultés à retenir durablement la main d'œuvre dans les secteurs où les conditions de travail sont difficiles puisque les travailleurs ont plus d'opportunités de trouver d'autres emplois que dans les espaces ruraux. Cela pourrait expliquer également le phénomène observé dans les IAA.

La relative faiblesse des flux d'embauche et de départ dans les zones rurales ne résulte pas de la structure sectorielle des emplois propre à ce type d'espace. En effet, si la distribution sectorielle des emplois y était identique à celle observée dans les espaces urbains, le taux d'embauche dans le rural augmenterait quelque peu pour atteindre 10,6% mais demeurerait nettement inférieur à celui des agglomérations. Le taux de départ diminuerait même légèrement puisqu'il s'établirait à 7,3%.

1.3. L'importance de la densité des marchés du travail

Pour exploiter l'enquête CRCI de 2002, nous avons introduit un paramètre de densité des marchés locaux du travail afin d'aller au delà de la simple opposition urbain/rural. C'est ainsi que la région Midi-Pyrénées a pu être découpée en 86 marchés locaux du travail.

Comme attendu, la densité augmente les difficultés de recrutement liées à la concurrence. Elle réduit celles dues à l'attractivité de la zone. Les employeurs situés dans des marchés du travail denses ont peu de raison de prospecter en dehors et donc de signaler des difficultés liées à l'attractivité de leur zone. Les difficultés imputables au manque de motivation des candidats sont moins fréquentes dans les marchés peu denses. Parmi les avantages découlant de leur localisation, les employeurs des zones rurales mentionnent souvent la motivation de la main d'œuvre. Cela traduit sans doute en partie le faible niveau de syndicalisation des salariés ruraux qui les conduit à accepter plus aisément des conditions de travail difficiles, une flexibilité de l'emploi, voire un certain laxisme dans le respect du code du travail ou des conventions collectives.

En modélisant la durée de vacance des emplois, on observe un effet négatif de la densité des marchés du travail sur cette durée. C'est une indication de coûts de recrutement plus élevés dans les marchés peu denses. On a remarqué que cette durée est plus longue dans les secteurs réputés pour offrir des conditions de travail difficiles : les BTP et l'hôtellerie et la restauration. Une seconde indication tendant à valider l'hypothèse de coûts de recrutements plus élevés dans les marchés du travail peu denses est fournie par un modèle estimant la probabilité qu'une formation soit nécessaire après le recrutement. Cette probabilité s'avère inversement corrélée à la densité du marché du travail. L'estimation révèle aussi que plus la durée de la vacance a été longue, plus la nécessité d'une formation de la personne recrutée se fait sentir. Cela pourrait indiquer que des vacances longues traduisent des difficultés à trouver une personne ayant les compétences recherchées.

L'impact de la densité sur le turnover varie selon les secteurs. Nos hypothèses initiales ne sont pleinement validées que dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Le nombre de recrutements comme des départs y est fonction croissante de la densité. C'est un secteur où les conditions de travail sont difficiles et les rémunérations peu élevées. Plus le marché du travail est dense plus les salariés ont l'opportunité de trouver de meilleures conditions d'emploi, d'où l'impact positif de la densité sur les démissions et par voie de conséquence sur les départs. Face à cette situation les employeurs sont évidemment conduits à recruter davantage pour compenser ces départs. L'effet négatif de la densité sur le turnover dans le commerce de détail est exactement l'inverse de ce que nous avons supposé. La source statistique utilisée concerne les entreprises pérennes. Nous échappent donc les mouvements de main d'œuvre résultant de la création ou de la disparition d'entreprises. Il est possible que dans le commerce de détail l'ajustement à la demande passe d'avantage par des disparitions/créations d'entreprise dans les zones denses et plus par variation des effectifs des entreprises pérennes dans les zones peu denses où la concurrence sur le marché local des services est moins vive.

Dans les zones peu denses les recrutements résultent plus souvent de candidatures spontanées. Sur ces marchés ruraux, les demandeurs d'emplois potentiels connaissent les entreprises locales et les contactent directement. Passer par le biais d'intermédiaires ne leur donnerait probablement pas davantage d'informations sur les offres d'emploi locales. La densité du marché du travail apparaît ainsi avoir un effet sur les stratégies de prospection des demandeurs d'emploi. Dans tous les autres modes d'intermédiation (petites annonces, ANPE, réseau de relations personnelles et professionnelles de l'employeur), les offreurs d'emploi peuvent avoir joué un rôle actif dans la prospection du marché du travail.

Ainsi apparaît bien une spécificité du marché du travail pour les zones rurales, d'autant plus marquée que leur densité est plus faible. Ces caractéristiques, identifiées pour la région Midi-Pyrénées, permettent de mieux caractériser des zones particulières. De plus, c'est une caractéristique à prendre en compte pour les politiques d'appui à la création d'activités et,

plus largement, au développement rural qui repose, en premier lieu, sur la dynamique démographique et la capacité d'attraction des territoires considérés.

Section 2. La dynamique démographique : l'apport de la mobilité vers les territoires ruraux

La plupart des travaux sur l'économie des territoires prennent la variable emploi comme facteur révélateur du dynamisme de la zone considérée. La méthode habituelle consiste à dénombrer les entreprises situées sur le territoire, à repérer leur activité et à mesurer l'emploi qu'elles génèrent. Cette analyse de la situation de l'emploi est une première étape indispensable pour l'étude des territoires ruraux. Mais elle ne suffit pas.

D'une part, suivant l'échelle du territoire considéré, ce type de variables peut avoir peu de sens. Le nombre d'emplois d'un territoire n'est que le résultat d'une certaine forme d'organisation et de spécialisation de ses fonctions. Rappelons par exemple, que trois actifs ayant un emploi sur cinq, travaillent dans une commune autre que leur commune de résidence et effectuent un trajet moyen de 15Km pour se rendre sur leur lieu de travail (INSEE, 2001). D'autre part, si les données statistiques relatives à l'emploi permettent de décrire, de réaliser des « portraits de territoire » (pour reprendre l'appellation INSEE), elles permettent moins de comprendre les mécanismes à l'oeuvre.

L'analyse des changements de situation repose, en premier lieu, sur les transformations démographiques. La dynamique territoriale rurale peut donc s'étudier dans cette dimension : celle de la mobilité des populations et de leur apport.

Le potentiel économique d'un territoire n'est, en effet, pas uniquement lié à l'économie productive destinée à des marchés en bonne partie extérieurs. L'économie résidentielle² joue, en zone rurale, un rôle particulièrement important. Les facteurs d'attractivité de ces types de territoires sont multiples : qualité et cadre de vie, offre de logements, offre culturelle, touristique, desserte rapide... Certains de ces facteurs sont liés au territoire lui-même, on peut les qualifier de "patrimoniaux", d'autres sont le résultats d'actions volontaires d'où l'importance des différents acteurs, des ressources humaines dans leur ensemble. Nouveaux arrivants, qu'ils soient actifs ou retraités, résidents occasionnels, touristes, étudiants doivent, dans cette optique, être considérés, au même titre que les actifs de la zone, comme des éléments du développement local.

Les ressources humaines sont donc envisagées sous plusieurs angles : celui de leur participation aux activités économiques du territoire (actifs ayant un emploi sur le territoire), mais également à l'extérieur (actifs travaillant hors territoire), celui de leur contribution aux activités par la demande de biens et services, notamment dans le cadre de l'économie résidentielle (ensemble des résidents), celui de leur apport de compétences personnelles

² L'économie résidentielle comprend les entreprises et activités qui répondent à des besoins de la population du territoire dite résidente dans laquelle sont inclus les touristes, les résidents secondaires. Relèvent donc de l'économie résidentielle: commerce et réparation auto, commerce de détail, réparation, bâtiment, transports ferroviaires, routiers de voyageurs, agences de voyage, activités financières, activités immobilières, services aux particuliers, éducation, santé, action sociale et administration. Sa construction repose sur des nomenclatures d'activité (NES).

2.1. L'évolution des ressources humaines fonction du développement et des formes de la mobilité des individus.

On observe un renouvellement démographique de zones rurales largement touchées par l'exode rural et un vieillissement des populations. Ce renouvellement est du aux arrivées de populations. Tandis que le solde naturel reste largement négatif, les décès sont certes plus nombreux que les naissances, les apports démographiques par migrations sont positifs depuis plusieurs années. Ainsi dans les cas étudiés, les nouveaux arrivants (soit les personnes présentes sur la commune en 1999 qui ne l'étaient pas en 1990) représentent, environ 35 % de la population de 1999.

Les populations qui arrivent sont majoritairement des ménages avec des enfants. Quantitativement, les classes d'âge qui regroupent le plus de nouveaux venus sont les plus jeunes et les 40-59 ans. En terme de dynamique, de transformation de la structure de la population (de pourcentage de nouveaux dans les classes d'âge) ce sont, fait surprenant et hautement significatif des dynamiques, les classes "jeunes" qui augmentent le plus (sauf les 15 -24 ans notamment pour des raisons de formation à l'extérieur). Ainsi, plus de la moitié des plus jeunes et des 25-39 ans n'habitaient pas sur le territoire en 1990.

Ainsi, contrairement à certaines hypothèses annoncées, le solde migratoire s'est inversé plus par l'arrivée de populations "jeunes" que retraitées qui ne représentent qu'une part relativement faible des migrations. Deux grandes spécificités subsistent dans la composition de cette population : la faiblesse des classes 15-24 ans et dans une moindre mesure des 25-30 ans et l'importance des plus de 60 ans. Malgré la difficulté à comparer les données après 99 (recensement en continu), il se confirme que ce phénomène d'apport migratoire s'amplifie chaque année.

A l'opposé des forces de métropolisation, se développent la recherche d'aménités liées au rural : paysages, air pur, faible densité de population, attrait d'un foncier moins cher. Les possibilités de création d'activités semblent un motif plus secondaire. Au-delà de ces avantages génériques, ces mobilités vers un rural non urbanisé sont liées aux évolutions même de la métropolisation, à des externalités négatives (pollution, congestion). D'autre part en reléguant les emplois dans les zones suburbaines, les emplois se rapprochent du rural³.

Les motivations de mobilité vers ces territoires sont d'abord résidentielles, plus ou moins combinées avec celles d'accès à la propriété puis professionnelles.

Au total, il ressort de l'analyse des motivations de ces arrivées, trois types de populations : celles qui viennent dans la zone pour y travailler soit parce que leur emploi est situé dans ce territoire soit parce qu'elles créent une activité, celles qui viennent dans la zone pour y loger mais travaillent à l'extérieur et celles qui viennent uniquement pour y résider (sans emploi, retraités, inactifs, résidents secondaires, touristes). Dans tous les cas, les choix d'implantation répondent autant sinon plus à des choix de cadre et de mode de vie qu'à des motivations strictement économiques.

2.2. Les transformations engendrées par les déplacements de population

La transformation la plus évidente est celle de la tertiarisation de ces zones. Si l'on observe un certain maintien de l'agriculture, la conséquence majeure du renouveau de

³ Ainsi, entre 90 et 99, c'est dans les communes périurbaines que la croissance de l'emploi a été la plus élevée (+16% contre 3,5 au niveau national). La zone périurbaine du Sud Ouest de Toulouse, située entre la ville et un des territoires observés s'est dans cette période largement développée. Un certain nombre d'habitants des zones du rural dit isolé ne se considèrent ainsi pas comme "isolés" et suffisamment proches de ces zones d'emploi.

populations est le dynamisme du BTP (qui représente par exemple plus d'un emploi sur dix dans le cas d'Aspet) et des services liés aux personnes. Ces services visent les résidents permanents mais aussi occasionnels à travers les résidences secondaires et le tourisme.

L'agriculture reste présente mais la population liée à l'activité rurale proprement dite continue de régresser. En 1999, un emploi sur cinq relève encore des activités agricoles (et sylvicoles sur cette zone) et les agriculteurs ne représentent plus qu'un actif occupé sur dix.

L'activité industrielle a une place minime si l'on enlève les activités liées à la sphère agroalimentaire, l'utilisation des ressources locales comme la forêt (scieries). Ces activités traditionnelles en crise ont du largement se transformer (exemple du roquefort) ou sont en train de le faire. Par exemple, une nouvelle démarche de valorisation de la forêt est entamée (filière bois, développement durable), difficilement estimable à l'heure actuelle en terme économique, mais qui prend en compte l'évolution du territoire en tentant de combiner activité productive et préservation de la nature.

Le poids de l'économie dite résidentielle est particulièrement élevé puisqu'il concerne plus de six emplois sur dix. La majorité des ressources humaines travaillant sur le territoire est donc directement liée à la présence de population sur le territoire physique et son développement semble très tributaire de la variation du volume de cette population, de sa composition et des revenus dont elle dispose.

En terme de créations⁴ en dehors donc du développement de l'activité construction particulièrement active, l'évolution sur plusieurs années est largement positive dans les services aux particuliers (services aux personnes âgées comme le portage des repas), ou activités socioculturelles (animation, tourisme) et sportives et plus irrégulière dans le commerce et réparation. Ces créations confirment la vocation résidentielle du territoire.

Nous sommes bien en présence de ces "nouvelles campagnes en recherche d'équilibre à travers des fonctions diversifiées largement liées à leurs ressources patrimoniales (fonction récréative et touristique, fonction de ressources naturelles)" (DATAR, 2003)⁵. Cette transformations des activités et des populations entraîne à son tour une transformation des compétences : de celles des populations comme de celles attachées à l'évolution des emplois.

2.3. Les nouveaux arrivants et les ressources disponibles du territoire

Une première conséquence en terme de "qualité" des ressources humaines apparaît, sous l'effet de cet apport migratoire, la structure moyenne de la population par diplôme "rattrape" la structure moyenne de la région (qui est élevée). Ces territoires conservent cependant une structure typée avec une proportion élevée de non salariés, ces derniers ne représentent que 66% des actifs occupés. L'importance des micro entreprises, de l'activité artisanale reste caractéristiques des ressources humaines du rural.

Parallèlement à la hausse démographique, la population active a fortement augmenté (de plus 5%.) mais le chômage a lui aussi largement progressé.

Si aujourd'hui une grande partie des créateurs/repreneurs d'entreprises (artisanat et commerce) est encore issue du territoire, il n'est pas évident que dans les années qui viennent le phénomène ne s'inverse, l'accroissement exponentiel du nombre de prétendants à l'installation pourrait bientôt inverser le phénomène. Nombreuses sont les personnes

⁴ Les données relèvent de très fortes variations annuelles.

⁵ Les chiffres donnés à titre d'exemple sont extraits de nos observations sur les cantons étudiés mais les tendances relevées sont identiques à celles présentées dans le rapport DATAR pour ces types de zones.

extérieures qui effectuent en effet des demandes de logements en portant un projet de création d'une activité artisanale.

Ces nouveaux arrivants sont ainsi (en 99), des artisans commerçants pour 10% d'entre eux, plus d'un tiers des employés et plus d'un quart des professions intermédiaires. Leur arrivée contribue à modifier la structure des qualifications et des diplômes dans le sens d'une homogénéisation, d'une perte de spécificité structurelle de ces zones.

L'attractivité du territoire en tant que pourvoyeur d'emplois est faible directement, elle l'est plus pour des emplois situés dans la zone d'emploi (Saint Gaudens) ou Toulouse (cas du canton d'Aspet). Ainsi on observe une forte différence entre le nombre d'actifs occupés et le nombre d'emplois sur le territoire étudié. Si l'on exclut les agriculteurs et les artisans qui dans leur grande majorité travaillent et habitent dans le même territoire, c'est plus d'un employé et d'un PI sur deux qui travaillent hors de la zone, (45% des cadres et ouvriers).

2.4. Vers de nouvelles compétences ?

L'évolution de la structure de la population, des fonctions accordées à l'espace rural et des activités se modifient conjointement, agissant l'une sur l'autre" mais la mesure de cet impact reste problématique.

Le plus souvent, la stratégie de développement des territoires ruraux va se fonder sur les services (de proximité) mais aussi sur la mise en valeur du "paysage", du patrimoine. Elle concerne des domaines variés largement tertiaires : éducation, culture, sports, loisirs, environnement, santé, bâtiment, commerces etc. "attachés "au territoire. Ces nouvelles activités demandent de nouvelles compétences. Parallèlement les services publics voient leurs effectifs diminuer et évoluent vers plus de polyvalence (exemple des personnels de l'administration, des collectivités territoriales). L'évolution des emplois nécessitant de nouvelles compétences et une polyvalence accrue dépasse d'ailleurs largement ces types d'emplois et peut être considérée comme une spécificité des ressources humaines "rurales".(Poly-activité des agriculteurs devant assurer vente, restauration, hébergement et les transactions qui vont avec, activités liée à la conservation de la nature : enjeux développement durable gestion de l'eau et des forêts, des risque naturels; et plus généralement poids des entrepreneurs indépendants)

Plusieurs schémas non exclusifs les uns des autres montrent cet apport de ressources humaines. Tout d'abord le niveau de formation initiale de la population augmente notamment pour les plus jeunes (soit parce qu'ils se forment plus longtemps soit qu'ils arrivent formés). Par exemple, l'utilisation de ces jeunes formés a été assez nette dans le recrutement d'employés territoriaux pour accueillir les touristes, faire visiter, développer les activités culturelles et touristiques ou s'occuper des réseaux informatiques (les emplois jeunes notamment ont été un support largement utilisé ce qui pose le problème de leur pérennité).

La formation continue nécessaire notamment pour acquérir de nouvelles compétences mais surtout rentrer dans les normes, les certifications indispensables pour pouvoir accueillir encadrer développer son activité (accompagnateur de moyenne montagne, agrément pour recevoir des enfants à la ferme, encadrement d'activités sportives diverses..) se développe sous des formes adaptées.

Enfin l'expérience accumulée, redéployée dans de nouvelles activités aussi bien dans l'agriculture et la transformation des produits que dans la création d'activités par des professionnels extérieurs permet d'enrichir le territoire de nouvelles compétences.

Il apparaît donc bien que le développement des territoires ruraux est plus lié à la mobilité des personnes qu'à celle des activités même si, bien sûr, les deux sont étroitement corrélées. Les dynamiques démographiques sont entretenues et exacerbées par les dynamiques parallèles de répulsion/attractivité des territoires. Lorsqu'un territoire est économiquement en difficulté, il a tendance à perdre ses forces vives, les jeunes actifs le quittent. Mais l'arrivée d'autres populations peut insuffler de nouvelles possibilités. Quand les entreprises se délocalisent, elles vont rechercher les territoires qui disposent d'un capital humain adapté à leurs besoins et elles vont condamner, du même coup, les territoires disposant de personnels moins qualifiés ou vieillissants. Quand les actifs se déplacent, il est possible de développer des dynamiques. Les enjeux du développement se jouent donc sur cet accueil, attrait de populations via des atouts liés au territoire et non mobiles (patrimoine, paysage, qualité de l'air...). Or, les actions entreprises avec cet objectif d'accueil mobilisent de nouvelles compétences, s'appuyant sur le potentiel de savoir faire de l'ensemble des populations résidentes dans le territoire.

Section 3. Les acteurs ruraux au cœur du développement rural

L'analyse du rôle des ressources humaines dans le développement des territoires ruraux ne saurait se limiter à celle, indispensable, du fonctionnement du marché du travail rural, ni à celle, décisive, de la qualification et des comportements des résidents anciens ou nouvellement arrivés. Elle doit aussi porter sur l'action des catégories d'acteurs présents en zones rurales, leur capacité à créer ou à s'intégrer dans des réseaux et, tout particulièrement, à agir collectivement de façon coordonnée. Or, ces catégories d'acteurs du développement économique et social rural, comme d'ailleurs pour tout territoire, sont diverses. Leur nature, leur comportement sont très variables. De plus, l'importance relative de chacune d'elles varie fortement selon les zones. Il convient donc en premier lieu, pour chaque territoire analysé, d'identifier ces catégories et d'évaluer leurs forces relatives avant, en un deuxième temps, d'analyser comment elles se saisissent des ressources patrimoniales de leur territoire.

3.1. Identification des catégories d'acteurs ruraux

Ces catégories d'acteurs ruraux sont potentiellement nombreuses. Elles peuvent cependant se regrouper en quelques grands groupes pour lesquels sont rappelés ici quelques points essentiels à analyser. Cet examen d'ensemble conduit à montrer que, en zones rurales, certaines catégories sont, a priori susceptibles de renfermer les acteurs dominants du territoire.

Les familles (ou ménages, au sens de la comptabilité nationale) peuvent, comme partout, se regrouper en catégories socioprofessionnelles. Mais, dans le monde rural, la commune d'appartenance est également à prendre en compte. En fait, désormais, l'ancienneté de résidence rurale apparaît, de plus en plus, comme un facteur de clivage significatif en raison des différences d'attitudes perçues entre ruraux de souche et néo-ruraux⁶. Leur comportement influe bien sûr sur l'évolution des territoires. Mais, le temps des hobereaux ou familles dominantes semble passé.

Les services déconcentrés de l'Etat, ou d'autres collectivités territoriales, le plus souvent localisés dans la ville centre, sont, de ce fait, également des acteurs moins déterminants pour la constitution et l'évolution spécifique des territoires ruraux.

⁶ Cette catégorie a été analysée dans la section 2, son étude ne sera donc pas reprise ici.

Il en est de même des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés tout comme des structures interprofessionnelles ou de branche. Elles ont, en effet, une organisation territoriale qui dépasse généralement les seules zones rurales. De ce fait, même si leur action y a des conséquences significatives, elles peuvent difficilement jouer un rôle moteur dans la construction de territoires ruraux, encore moins, sans doute, que pour les services déconcentrés de l'Etat.

Les entreprises, industrielles ou de services, sont le plus souvent de petites tailles. Les artisans y sont nombreux. Mais, même les petites entreprises ont des modalités de gestion variable selon leurs secteurs d'activité et, surtout, les personnalités de leurs dirigeants. Certes, quelques établissements importants peuvent être implantés dans certaines zones rurales, mais leurs sièges sociaux sont généralement extérieurs. Or, pour un territoire, la présence sur son sol des centres de décision est un paramètre clé de son développement⁷. La probabilité qu'émergent, de ce groupe, des acteurs dominants est donc réduite.

Les exploitations agricoles ne jouent plus le rôle économique majeur du passé, d'autant plus que les décisions stratégiques qui les concernent sont pour l'essentiel prises... à Bruxelles. Certes, elles demeurent des acteurs importants du monde rural ne serait-ce que par leur rôle pour l'entretien et donc le devenir du patrimoine naturel. Par rapport au passé, cette catégorie voit, globalement, l'influence locale de ses membres diminuer.

- Les associations, de par leur statut même, sont encore plus diverses que les autres acteurs. En zones rurales, elles sont, proportionnellement à la population, plus nombreuses qu'en zones urbaines. Souvent constituées à l'échelle des villages, elles assurent un rôle essentiel dans les relations sociales (associations sportives, culturelles, des anciens ...). Les associations ayant une finalité centrée sur le développement économique et social sont plus souvent constituées à une échelle plus large (cantonale, communautés de commune, pays...) qu'il s'agisse de syndicats d'initiative, de structures d'aide sociale⁸ ou d'associations d'employeurs⁹. C'est, souvent désormais, en leur sein qu'émergent les acteurs leaders.

- Mais le plus souvent, ils exercent des responsabilités au sein des collectivités territoriales. En zones rurales, il s'agit, en premier lieu des communes dont les maires et équipes municipales sont en contact direct avec leurs administrés. Ils jouent, dès lors, un rôle central par leurs initiatives ou, au contraire, leur gestion traditionnelle et conservatrice des affaires des territoires administrés. C'est en leur sein que, très souvent, émergent les acteurs leaders du développement territorial.

3.2. Les acteurs moteurs des territoires ruraux

Pendant longtemps, les agriculteurs ont été le groupe moteur des territoires ruraux. Désormais, si leur rôle n'est pas négligeable, il n'est plus hégémonique. Cette évolution, bien souvent analysée, est en phase avec celle des politiques nationales qui ont évolué de la promotion du développement de l'agriculture à celui de l'ensemble des activités rurales considérées comme diversifiées.

⁷ Pour le Larzac, la Société des caves de Roquefort a longtemps, en coopération étroite avec les autres industriels et les producteurs de lait, joué un rôle clé pour le développement territorial. Ce rôle est toujours important. Mais, désormais, elle est la propriété de Lactalis, grand groupe laitier national dont les orientations stratégiques sont définies en dehors du territoire et indépendamment de ses intérêts. Le lancement récent par cette société d'un bleu de brebis a été très controversé localement, car jugé contraire aux intérêts locaux.

⁸ C'est le cas, sur le Larzac de l'ADMR, association d'entraide en milieu rural, qui est structurée au niveau cantonal

⁹ Ainsi, l'association des chefs d'entreprises du Lézignanais (département de l'Aude), créée en 1998, est un organe de réflexion et de mise en commun des problèmes rencontrés, en particulier en matière de formation

Identifier les acteurs moteurs du développement des territoires ruraux est essentiel pour l'analyse de ce dernier. A priori, ces acteurs diffèrent d'un territoire à l'autre. Leurs logiques d'actions, leurs comportements sont divers, même entre catégories voisines. Les acteurs d'une des familles, identifiée ci-dessus, ne joueront pas nécessairement le même rôle, n'auront pas la même capacité d'action d'un territoire à l'autre. Celle-ci est fonction de l'histoire de ce territoire et de la présence, plus ou moins importante et active, des autres acteurs. Ainsi, les notables politiques n'ont pas tous la même vision de leurs intérêts électoraux et donc de leur action.

L'identification de ces acteurs dominants peut se dérouler en plusieurs phases. En un premier temps, il convient de distinguer les responsables officiels, tels qu'ils apparaissent selon les textes, dans les discours ou la presse, des acteurs réellement moteurs dans le territoire. La caractérisation de leurs logiques d'action¹⁰ s'impose d'autant plus qu'ils sont très divers.

En second lieu, il s'agit d'identifier les ressources effectivement mises en oeuvre qu'il s'agisse des fonds rassemblés, des personnels mobilisés et de leur qualification, mais aussi de campagnes de sensibilisation dont il convient d'identifier les destinataires.

En troisième lieu, la nature de l'espace de référence des divers acteurs moteurs doit également être précisée car il n'est pas nécessairement identique pour tous. Ces acteurs ont-ils conscience de l'interdépendance de ces espaces et de la hiérarchie éventuellement établie entre eux ?

Au cours des dernières décennies, la diminution du rôle hégémonique des agriculteurs, dont les structures professionnelles structuraient le monde rural et le dominait politiquement, a eu tendance à conférer aux acteurs politiques que sont les maires et leurs équipes municipales un rôle désormais dominant. Ceux-ci ne sont plus massivement constitués d'agriculteurs et, surtout, de par la petite taille des communes rurales, ils constituent un maillage serré de ces territoires ruraux où le canton a une réalité politique et organisationnelle forte à travers le rôle de relais, vers les instances départementales, du conseiller général.

Ainsi, le plus généralement issu de la catégorie des politiques, ces acteurs leaders, certes différents d'un territoire à l'autre, auront une capacité variable à conférer, par leur influence sur leurs partenaires, une cohésion à l'ensemble du territoire, facteur essentiel de son développement. Donc, à moyen et long terme, celui-ci est lié à l'existence et à l'efficacité de réseaux regroupant les acteurs les plus dynamiques du territoire.

3.3. Les réseaux de relations qui relient les acteurs

Les réseaux pris en considération ici sont ceux qui ont une visibilité propre sur le territoire considéré. Ces réseaux, auxquels appartiennent divers acteurs du territoire, peuvent être formalisés ou informels et d'ampleur très variable. Leurs objets sont également très diversifiés (information réciproque, gestion de projets communs...) tout comme la nature du lien qui les unit (simples rencontres régulières ou mise en commun et gestion de moyens financiers, en personnel, en locaux...). Leur nature est également très diverse. Ils peuvent se regrouper, eux aussi, en quelques grandes catégories.

Il peut s'agir de structures administratives et politiques. En remplacement ou en complément de syndicats intercommunaux, les communautés de communes sont désormais l'exemple le plus significatif de ce type de réseaux. D'un territoire à l'autre, leurs compétences sont variables puisqu'il existe de nombreuses compétences optionnelles. Surtout,

¹⁰ Pour les analyser, il peut se révéler opportun d'utiliser les notions de la théorie des conventions, distinguant logiques de type marchand, industriel, domestique et civique.

la mise en œuvre concrète de ces compétences, plus ou moins intensément exercées, prend des formes variables.

Des structures préexistantes, associatives ou municipales, peuvent par agrégation et création de nouvelles unités se transformer en réseau¹¹.

Les réseaux professionnels doivent, bien sûr, également être pris en considération. Il peut s'agir de regroupements de producteurs pour l'utilisation en commun de matériels dont les CUMA sont l'exemple le plus répandu en zones rurales. Mais, d'autres regroupements peuvent exister comme celui constitué par les entrepreneurs de Lézignan dans l'Aude. Dans ce cas, les nombreuses analyses des systèmes productifs locaux peuvent servir de guide méthodologique pour appréhender ces types de réseaux.

Bien que plus difficile à identifier, les regroupements informels réalisés par les acteurs territoriaux ne doivent pas être négligés dans l'analyse. En effet, ils peuvent être à l'origine ultérieure de réseaux plus structurés et leur influence effective est souvent loin d'être négligeable.

Dans tous les cas, il convient de mesurer le degré d'implication réel des divers partenaires dans ces réseaux (nombre de réunions, durée, temps de préparation, régularité de la participation des divers acteurs, nature de la " production " effectuée...).

Les relations existant entre ces acteurs divers, la nature de leurs liens, jouent un rôle essentiel dans le développement territorial. Ces relations peuvent être de type coopératif ou conflictuel. Ainsi sur le territoire du Larzac, la constitution récente de deux communautés de communes distinctes est une source potentielle de conflits larvés et, pour le moins, d'absence d'harmonisation des décisions prises.

Mais les territoires ne constituent pas des isolats. Ils s'emboîtent et s'interpénètrent les uns les autres. Un réseau peut donc être propre au territoire considéré ou une partie d'un réseau plus large, soit en tant que simple antenne locale, soit par appartenance à une fédération, quel qu'en soit le statut juridique. Certes, le degré d'implication des réseaux locaux dans ces structures peut être d'intensité variable. Ainsi, en fonction du nombre d'entre eux qui ont des liens avec l'extérieur du territoire et de l'intensité de ces liens, peut être appréhendé le degré d'ouverture de celui-ci. Cette ouverture est, en effet, un facteur important pour la valorisation des ressources patrimoniales dont dispose tout territoire.

3.4. Les acteurs ruraux, clés de la valorisation du patrimoine territorial

Le patrimoine est, ici, entendu au sens large. Il comprend aussi bien les monuments que l'image du territoire dans l'opinion et les paysages. Ces ressources sont plus ou moins importantes d'un cas à l'autre¹². Mais, quelle que soit l'ampleur de ce patrimoine, pour attirer des résidents permanents ou temporaires et, par là, des revenus, l'essentiel est sa valorisation sur le long terme. Celle-ci dépend de l'action des acteurs territoriaux dominants et de leurs réseaux. L'influence de cette action est sans commune mesure avec celle de facteurs géographiques qui peuvent apparaître, a priori, comme essentiels. C'est, tout particulièrement, le cas de l'éloignement ou de la proximité des grands axes de communication.

La proximité des grands axes de communication peut, a priori, apparaître comme un atout pour le développement rural en attirant plus facilement touristes et habitants. Mais, si leur impact n'est pas maîtrisé par les acteurs territoriaux et si les initiatives extérieures se

¹¹ C'est, ainsi le cas du Syndicat d'initiative de la Communauté de Communes « Larzac templier, causses et vallées », récemment constitué à partir de structures indépendantes anciennes.

¹² Pour le territoire pyrénéen d'Aspet, elles ne sont pas très importantes dans les deux premiers cas. Ce n'est pas la situation pour le Larzac.

développent de façon anarchique, les risques sont réels pour le développement durable du territoire. En effet, des lotissements trop massifs défigurent les paysages et déséquilibrent les rapports sociaux anciens. L'installation d'activités polluantes pose de nombreux problèmes d'assainissement. La pression sur les ressources en eau est une question de plus en plus sensible. Le passage massif de touristes qui séjournent peu implique, pour les collectivités, des coûts importants de construction et d'entretien d'infrastructures qui ne sont pas compensés par des recettes directes ou fiscales suffisantes.

Si, à court ou moyen terme quelques agents économiques locaux peuvent en retirer des bénéfices, cette « économie de cueillette » (ref ?) peut conduire à l'épuisement des ressources patrimoniales initiales. Pour éviter qu'il en soit ainsi, une stratégie collective des acteurs territoriaux est nécessaire. C'est de leur cohérence, de leur capacité à s'accorder sur des objectifs communs de gestion à long terme de ces ressources patrimoniales que dépend l'avenir d'un territoire, en apparence bien doté ou favorisé par sa situation géographique. Inversement, ceux qui sont moins bien dotés ou situés peuvent compenser ce handicap apparent par une action collective coordonnée et soutenue.

Mais, élaborer une stratégie propre à un territoire donné ne suffit pas. Les territoires ruraux, plus encore que les autres, du fait de leur faible densité, doivent concevoir cette stratégie en fonction de et en coordination étroite avec celle des territoires voisins, qu'il s'agisse d'autres zones rurales ou d'ensembles urbains. En effet, les territoires ruraux ne peuvent prétendre avoir un poids économique et politique suffisant pour agir seuls. La mise en place, dans le cadre de Pays, ou de toute autre structure, d'un véritable partenariat est une nécessité absolue. Celle-ci suppose, en contrepartie une solidarité, y compris financière, qui n'est pas toujours facile à réaliser en raison, en particulier, des luttes entre acteurs dominants à l'horizon économique ou politique parfois borné¹³.

Dans le passé, la cohésion et la solidarité des territoires ruraux était liée à la forte structuration du monde agricole, du local au national. Le jeu des acteurs politiques n'avait qu'un rôle second. Désormais, ils sont généralement les acteurs dominants du monde rural, leurs pouvoirs ayant été renforcés par la décentralisation. Dans les cas où se constituent de petits fiefs, les inégalités territoriales risquent augmenter de l'un à l'autre et leur faiblesse d'ensemble les conduire à être de plus en plus dépendants des décisions d'agents extérieurs.

Conclusion

Les ressources humaines apparaissent donc bien un élément décisif du développement des territoires ruraux.

Le développement de telles zones (notre hypothèse) est donc plus lié à la mobilité des personnes qu'à celle des activités même si bien sur les deux sont étroitement corrélées. Les dynamiques démographiques sont entretenues et exacerbées par les dynamiques parallèles de répulsion/attractivité des territoires. Lorsqu'un territoire est peu attractif, il a tendance à perdre ses forces vives, les jeunes actifs le quittent mais l'arrivée d'autres populations insufflé de nouvelles possibilités. Si ce sont les entreprises qui bougent, elles vont rechercher les territoires qui disposent d'un capital humain adapté à leurs besoins et elles vont condamner, du même coup, les territoires disposant de personnels moins qualifiés ou vieillissants. Si ce sont les actifs qui bougent, il est possible de développer des dynamiques.

¹³ Pour le Larzac, la création, déjà citée, de deux communautés de commune, de facto rivales, est un malheureux exemple de ce type de risque.

Les enjeux du développement se jouent donc sur cet accueil de populations via des avantages liés au territoire et non mobiles. Ces actions ont mobilisé de nouvelles compétences, qui ont pu largement s'appuyer sur le potentiel de savoir faire de l'ensemble des populations résidentes dans le territoire.

Le terme de ressources humaines implique que le champ de recherche envisagé concerne les personnes humaines sous leurs différentes facettes d'acteurs de la vie économique et sociale des territoires. Il s'agit donc de prendre en compte et d'analyser leurs qualifications et, par conséquent, leur formation, mais aussi le type d'emploi qu'ils occupent ou ont occupé. Pour identifier ces ressources humaines, un deuxième volet d'analyse ne doit pas être négligé : celui des modalités, de la nature et de l'intensité de l'insertion des personnes dans les multiples réseaux, associatifs, professionnels, politiques, syndicaux, religieux qui maillent les territoires. Examinées sous ces deux aspects, individuel des qualifications et collectif des réseaux d'appartenance, les ressources humaines apparaissent comme un facteur clé du développement des territoires ruraux par ailleurs fort divers.

Cette diversité est grande. Par delà la tendance à la transformation d'une partie de l'espace agricole en espace résidentiel, permanent ou temporaire, les modalités d'articulation urbain rural diffèrent aussi selon la plus ou moins grande proximité de grandes métropoles.

Constructions sociales (Vernières, 2002), les territoires constituent des systèmes où l'action des divers acteurs joue un rôle déterminant. L'analyse de leur nature et de leurs comportements est donc essentielle comme celle de leurs relations avec les autres territoires. Mais, une fois identifié et caractérisé ces acteurs, il convient de les analyser simultanément. En effet, le développement des territoires ruraux est essentiellement fonction de la capacité des acteurs à innover socialement et économiquement, à mobiliser les ressources dont ils disposent ou de nouvelles. La dotation en ressources naturelles et même en capital physique des territoires ruraux n'apparaît donc pas comme le premier ressort de leur développement. C'est l'interaction de l'ensemble des acteurs, en particulier pour l'accueil de nouveaux arrivants, qui détermine la dynamique territoriale. Son étude suppose donc une démarche systémique.

Il y a là un vaste programme de recherche que les diverses contributions à ce colloque devraient aider à préciser et développer.

Références

AMBLAUD E., BLANC M., SCHMITT B., 2004, «Les bassins de vie des bourgs et petites villes: une économie résidentielle et souvent industrielle », *INSEE première*, n°954.

BLANC M., CAHUZAC E., TAHAR G. 2002, « Externalités d'agglomération et flux de main-d'œuvre », *Sciences de la Société*, n°57.

BLANC M., CAHUZAC E., TAHAR G. 2003, « Mode de gestion des flux de main d'œuvre par les firmes : les différences urbain-rural », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n°5.

BLANC M., CAHUZAC E., TAHAR G. 2005a, « Les disparités de salaires entre zones d'emploi dans Midi-Pyrénées », *Région et Développement*, n°22.

BLANC M., CAHUZAC E., TAHAR G. 2005b, « L'appariement de l'offre et de la demande sur les marchés locaux du travail », *Reflets et Perspectives de la vie économique*, n°4.

BLANC M., CAHUZAC E., TAHAR G. 2006, « Hiring difficulties and manpower flows: does labour market density matter ? *Environment and Planning A* (à paraître).

DATAR, 2003, *Quelle France rurale pour 2020 ?*, Etude prospective, Paris.

ECONOMIE RURALE, 2004, *Proximité et territoire*. n° 280, mars-avril.

GREFFE X., 2003, *La valorisation économique du patrimoine*. La Documentation Française.

GUEGUEN K., 2004, *Le rôle des ressources humaines dans les dynamiques de développement des territoires ruraux, essai de comparaison de deux territoires : le canton d'Aspet et le Larzac*. Rapport de stage, INRA- DESS Aménagement et développement transfrontaliers de la montagne - Université Toulouse III.

INRA, 2000, « Recensement de la population 1999: évolutions contrastées du rural » *Recherches en Economie et Sociologie Rurales*, n°2/00, juillet.

INRA, 2003, « Les ruraux en 1999: qui sont-ils et d'où viennent-ils? » *Recherches en Economie et Sociologie Rurales*, n°1-2/03, décembre.

INSEE, 1998, *Les campagnes et leurs villes*. Collection "Contours et Caractères".

INSEE, 2001, « De plus en plus d'actifs travaillent loin de chez eux » *INSEE Première*, n°767, avril.

INSEE, 2003, *Structuration de l'Espace Rural : une approche par les Bassins de Vie*, Avec la participation de l'INRA, IFEN, SCEES, étude réalisée pour la DATAR. Rapport du groupe de travail, Juillet.

INSEE, INRA, DRAF 2004, *Rural et Midi-Pyrénées*, INSEE Toulouse, décembre.

LABOUESSE F., 1987, *Aspects de la modernisation du système productif dans le système ovin-lait dans le rayon de Roquefort*. ENSAM-INRA Montpellier, Laboratoire ESR, Série notes et documents, n° 78.

MICHUN S. 2007, « Diversité des petites entreprises, réseaux et formation » *Formation-Emploi* (à paraître).

RIEUTORT L. 1995), « Les grands causses du massif Central : dynamique rurale et organisation de l'espace », in BONNIOL J.L, A. SAUSSOL (dir.), *Grands Causses, nouveaux enjeux, nouveaux regards. Hommage à Paul Marres*. Millau, Fédération pour la vie et la sauvegarde du Pays des Grands Causses.

SEGESA, 2003, *Les politiques de développement rural*. La Documentation française, Etude pour le Conseil national d'évaluation.

VERNIERES M., 2002), « Du local au territoire », in TIMOTEO J., VERNIERES M. (ed.) - *Dynamiques du Local*, Céreq, Documents n°167, Septembre.

PECQUEUR B., (coord), 1996, *Dynamiques territoriales et mutations économiques*. Paris, L'Harmattan.

VELTZ P., 2002), *Des lieux et des liens, Politique du territoire à l'heure de la mondialisation*. Edition de l'Aube.

ZIMMERMANN J.B., 1998, « Nomadisme et ancrage territorial : propositions méthodologique pour l'analyse des relations firmes territoire », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n° 2.